

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002291/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/09/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053218/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.112295/2021-64  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/09/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CABO FRIO, CNPJ n. 27.775.188/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

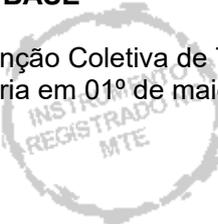
E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA CABO FRIO, ARMAÇAO DOS BUZIOS, ARRAIAL DO CABO, SAO PEDRO ALDEIA, IGUABA GRANDE, ARARUAMA E SAQUAREMA - SINDCOM, CNPJ n. 36.476.257/0001-61, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas e empregados que empreendam atividades no comércio**, com abrangência territorial em **Araruama/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Cabo Frio/RJ, Iguaba Grande/RJ e São Pedro da Aldeia/RJ**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO E RAJUSTE SALARIAL**

Por conta da pandemia que ainda acomete o País, decidem os Sindicatos estabelecerem o reajuste salarial de 3% sobre o salário vigente em 30/04/2021, que incidirá tão somente em 1º de novembro do corrente ano, ratificando-se os aplicados até o mês de outubro do corrente ano.

**Parágrafo 1º** - O Piso salarial de R\$ 1.284,00, vigorará até o mês de outubro de 2021 quando então, no mês de novembro de 2021 passará a ser de R\$ 1.323,00.

**Parágrafo 2º**-Os empregados que na data de 30/04/2021 percebiam até R\$ 3.852,00 terão reajustados os seus salários na proporção de 3% a partir de novembro de 2021.

**Parágrafo 3º**- Em relação aos empregados cujo salário ultrapassem o limite fixado no parágrafo anterior, vigorará a livre negociação entre empregador e empregado.

**Parágrafo 4º** - Poderão ser compensados os reajustes antecipados.

**SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

**CLÁUSULA QUARTA - APRENDIZ**

O salário hora do Aprendiz será com base no salário mínimo nacional vigente.

**DESCONTOS SALARIAIS****CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS**

Nenhum empregado poderá sofrer descontos salariais, salvo quando estes decorrerem de adiantamentos, dispositivos de lei, sendo que com relação ao desconto relativo as mercadorias avariadas ou outros danos, somente se causados pelo empregado, quando o desconto será lícito, desde que não ocorrência de dolo ou culpa grave do empregado devidamente comprovada.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE**

O pagamento do salário do empregado será efetuado de forma que fique em seu poder o comprovante do quantum percebido e a discriminação das parcelas pagas.

**CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSIONISTAS - MEDIA SALARIAL**

Os empregados comissionistas terão média salarial calculada pelos 12 (doze) últimos meses para todos os efeitos legais (décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, verbas rescisórias etc.). Quando o empregado contar menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, esta média será calculada sobre os meses efetivamente trabalhados.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS****CLÁUSULA OITAVA - OPERADOR DE CAIXA**

O empregado na função de operador de caixa receberá o adicional de 3%, ficando vedado o desconto no salário quando se tratar de sobra de caixa. A empresa que não descontar as faltas havidas ficará isenta do pagamento.

**Parágrafo Único** - A conferência do caixa será realizada na presença do operador e se este ficar impedido de acompanhar a conferência ficará isento dos possíveis erros apurados. No caso de máquinas eletrônicas com sistema de prestação de contas feita por declaração do caixa e se os valores conferirem com os declarados a sua prestação será avaliada como perfeita, sendo que existindo diferença o valor será cobrado do operador.

**CLÁUSULA NONA - REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE**

As reuniões quando fora de horário normal serão remuneradas como trabalho extraordinário, pelo tempo excedente, salvo no que se refere aos cursos e treinamentos que não terão o mesmo efeito de trabalho extraordinário.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO**

A empresa que oferece alimentação pode cessar o fornecimento com a notificação por escrito de 30 (trinta) dias do empregado, para que este se ajuste ao novo modelo de contrato, inexistindo qualquer irregularidade.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - NOVO EMPREGO**

No caso do aviso prévio pela empresa, o empregado poderá ser dispensado, se comprovar ter conseguido novo emprego e receberá apenas os dias trabalhados.

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUSPENSÃO E REDUÇÃO DE CONTRATO**

Fica autorizada a suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada, nos moldes definidos na Medida Provisória nº 1.045/2021, devendo as Empresas encaminharem aos Sindicatos a informação relativa.

**CONTRATO A TEMPO PARCIAL****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TEMPO PARCIAL**

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento, a criação de “Contrato de Trabalho sob regime a Tempo Parcial”.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE  
CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRINTÍDIO**

É devido ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base, inclusive se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção indenizada se verificar em um dos dias do trintídio, indenização do valor do Salário (Lei nº 7.238/84). No entanto, se a rescisão se efetivar, considerando-se o cômputo do período do aviso e ainda que indenizado, após a data-base da categoria não há que se falar em indenização, já que receberá o reajuste salarial deliberado para a categoria.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROVAS ESCOLARES**

Desde que previamente comunicado e apresentado documento hábil pelo empregado, em até 48 horas e por meio de documento que comprove sua presença por atestado expedido pelo estabelecimento de ensino, a empresa abonará as horas ausentes ao serviço para a realização de provas escolares.

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GESTANTE**

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, sendo que os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico, sendo que apresentado aumento superior ao comando deverá a empregada ser encaminhada ao INSS.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TELEFONE CELULAR**

Fica expressamente proibido o uso de telefone celular no horário de trabalho, devendo o aparelho ficar guardado junto com os pertences do empregado, sendo que em caso de descumprimento, será aplicada a penalidade cabível, ficando certo que em caso de urgência previsível deverá o empregado informar ao empregador a necessidade de ficar com o celular, porém, sendo imprevisível, o contato deverá ser feito pelo telefone da empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Reconhecem os empregadores, expressamente, o feriado do dia do comerciário, ficando certo que em homenagem, o empregado terá direito a uma folga no dia de seu aniversário.

**Parágrafo Único:** Por conta da assinatura da presente CCT ocorrida na data de 25/08/2021, com efeito retroativo, os empregados que fizeram aniversário entre o período de 01/05/21 e 25/08/21, as

Empresas deverão conceder uma folga em data posterior, desde que não cause prejuízos ao bom andamento do trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Faculta-se as empresa a adoção de sistema de banco de horas, limitadas a duas horas diárias, podendo ser compensadas no prazo máximo de 210 dias após o mês da prestação, com redução de jornada em folgas, permitindo-se que as empresas escolham os dias da semana em que ocorrerão reduções de jornada para adequá-las às 44 horas semanais.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de ao final do prazo fixado na cláusula não tiverem sido compensadas as horas extras, as mesmas serão pagas com o acréscimo do adicional de 50%.

**Parágrafo 2º** - Se concedidas pela empresa reduções de jornada ou folgas compensatória além do número de horas extras efetivamente prestada pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa cobrar em eventual trabalho em feriados ou folgas devidas ao empregado, a ser descontado após o prazo, sendo que havendo rescisão de contrato, a empresa pagará as horas não compensadas.

**Parágrafo 3º** - As empresas deverão, para validar o pedido de Banco de Horas, formular por escrito ao Sindicato Profissional e Patronal a simples intenção de aderir as condições ora pactuadas.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REFEIÇÃO E DESCANSO**

Ajusta-se o intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS E DIAS SANTOS**

Quando houver situações de trabalho em feriados e dias santos isolados, poderão ser criadas novas condições de trabalho para os empregados, mediante Convenção Coletiva de Trabalho, desde que acordados com 30 (trinta) dias de antecedência e homologados pelas Assembleias dos Sindicatos Profissional e Patronal.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS**

É obrigatória à colocação de assentos para os empregados que habitualmente trabalhem em pé, junto a seus respectivos locais, para serem utilizados nas pausas do serviço.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO

Fica obrigado o empregado afastado por motivo de doença apresentar o atestado médico em até 48 horas subsequentes ao afastamento, sob pena de não ser considerado válido e sofrerá as medidas de lançamento dos dias como faltas injustificadas e descontos correspondentes no salário, podendo, em caso excepcional, enviar o atestado por e-mail, WhatsApp ou similar a ser disponibilizado pela empresa para este fim, admitindo-se a entrega de cópia do atestado ou do documento original mediante recibo por meio de terceiros.

**Parágrafo Único:** A declaração de comparecimento abona apenas o período descrito no documento, devendo o empregado retornar ao labor, sob pena de desconto das horas faltantes.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Todas as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista de Cabo Frio, Armação dos Búzios, Arraial do Cabo, São Pedro da Aldeia, Iguaba Grande e Araruama, deverão recolher até o dia 30/10/2021 (cota única anual), a contribuição negocial patronal/2021, destinada a expansão e aprimoramento da assistência, nas seguintes bases: Empresa sem empregados: R\$ 79,00; De 01 a 02 empregados: R\$ 114,00; De 03 a 10: R\$ 311,00; De 11 a 20 empregados R\$ 380,00; De 21 a 30 empregados 620,00; De 31 a 50: R\$ 810,00; De 51 a 200 empregados R\$ 1.250,00; Acima de 200 empregados: R\$ 1.800,00.

**Parágrafo 1º:** O pagamento será efetuado através de boleto bancário, com código de barras, expedido pelo Sindicato para as empresas ou para os escritórios de contabilidade que solicitarem, permitindo que seja efetuado até o vencimento em qualquer agência bancária ou casa lotérica, e, após o prazo, somente nas agências do banco emitente, ou se for mais conveniente, na própria sede do Sindicato Patronal.

**Parágrafo 2º:** Após o vencimento, a contribuição negocial estará sujeita à multa de 2%, além dos juros de mora de 1% (um por cento) por mês ou fração de mês de atraso.

**Parágrafo 3º:** Fica assegurado o desconto de 50% (cinquenta por cento) no pagamento da contribuição fixada nesta cláusula para as empresas associadas ao Sindicato Patronal.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Fica instituída a Contribuição Negocial Laboral, a ser descontada dos empregados e repassada ao Sindicato Profissional, no percentual de 3%, no mês de dezembro de 2021, que será recolhida aos cofres da entidade sindical até o dia 10/01/2022, por sua tesouraria ou através de guia própria a ser expedida pelo sindicato, ressalvado o direito de oposição e assim abrirá mão dos benefícios ora concedidos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

**BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR** - As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada escolhida e aprovada pelos Sindicatos.

**Parágrafo 1º** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10

(dez) de cada mês, iniciando em 01/11/2021, o valor de R\$ 10,00 (dez reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no web site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo 2º** – A prestação do plano Benefício Social Familiar terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de

Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

**Parágrafo 3º** – Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo 4º** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

**Parágrafo 5º** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 05 (cinco) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo 6º** – Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

**Parágrafo 7º** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do plano Benefício Social Familiar, correspondente aos últimos 12 (doze) meses recolhidos, a ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo 8º** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS**

O Sindicato Patronal será cientificado de todos os acordos coletivos realizados pelas empresas por ele representadas, devendo o Sindicato dos Empregados no Comércio dar ciência em até 10 dias após.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Em caso de violação das cláusulas desta norma, ficará o infrator obrigado a pagar multa de 20% do valor do Piso, por empregado, que será revertida na proporção de 10% para o empregado prejudicado e 10% para o Sindicato Profissional.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VALIDADE**

O prazo de validade da convenção é de 12 meses de 01/05/2021 a 30/04/2022.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DÚVIDAS E DIVERGÊNCIAS**

As dúvidas e divergências advindas em relação ao presente instrumento normativo, no âmbito administrativo, bem como o exato cumprimento das normas ora estabelecidas, serão objeto de exame por comissão integrada por representantes das Entidades Sindicais convenientes.

**DACY DA CONCEICAO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CABO FRIO**

**AILTON DE ANDRADE E SOUZA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA CABO FRIO, ARMAÇAO DOS BUZIOS, ARRAIAL DO CABO, SAO PEDRO  
ALDEIA, IGUABA GRANDE, ARARUAMA E SAQUAREMA - SINDCOM**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I -**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

